



รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม และการติดตามผลการดำเนินงานตาม
ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและ
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2565



รายงานโดย

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



แผนและตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการบริหารและแผนพัฒนา
บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565



รายงานโดย

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการและสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนอัตรากำลังและสรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับ
พันธกิจการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565	
1.1 พัฒนาแผนหรือกรอบ อัตรากำลัง มหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566-2570	1.1 หน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย	หน่วยงาน	21	21	21	21	21	ทุกหน่วยงาน
1.2 พัฒนาบุคลากรสาย วิชาการให้มีคุณวุฒิและ ตำแหน่งทางวิชาการที่ สูงขึ้น	1.2 ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญา เอกเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	30	35	40	45	50	คณะ และ กองบริหารงานบุคคล
	1.3 ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการที่มีตำแหน่งทาง วิชาการเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	20	25	30	35	40	คณะ และ กองบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการและสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565	
1.3 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้มีความเป็นมืออาชีพ	1.4 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามแผน	ร้อยละ	90	97	98	98.5	100	คณะ
1.4 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามสายงานให้มีความเป็นมืออาชีพ	1.5 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามแผน	ร้อยละ	90	97	98	98.5	100	ทุกหน่วยงาน
	1.6 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่นำความรู้จากการพัฒนา มาเผยแพร่ และถ่ายทอด	ร้อยละ	25	30	35	40	45	ทุกหน่วยงาน

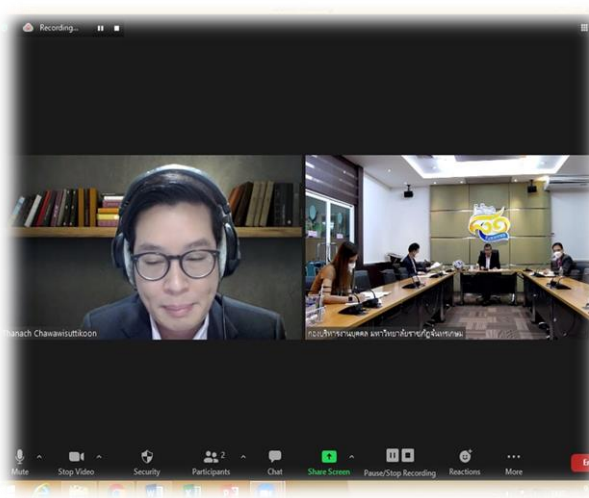
ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการและสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตของบุคลากร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565	
1.5 พัฒนาคุณภาพชีวิต และ ความพอใจของ บุคลากร	1.7 ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ	80	80	85	90	95	กองบริหารงาน บุคคล
	1.8 จำนวนกิจกรรมที่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารและ บุคลากร	โครงการ	5	5	5	5	5	ทุกหน่วยงาน

กิจกรรมตามตัวชี้วัดความสำเร็จ ของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565

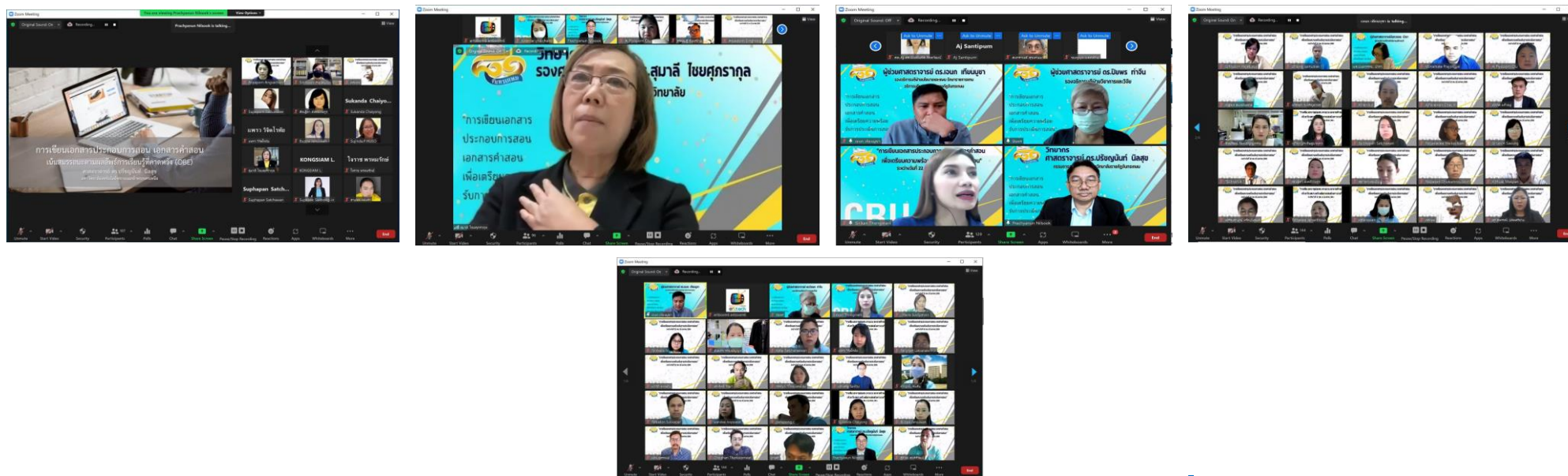
ยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนอัตรากำลัง และคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย



การสอบคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom)

กิจกรรมตามตัวชี้วัดความสำเร็จ
ของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง

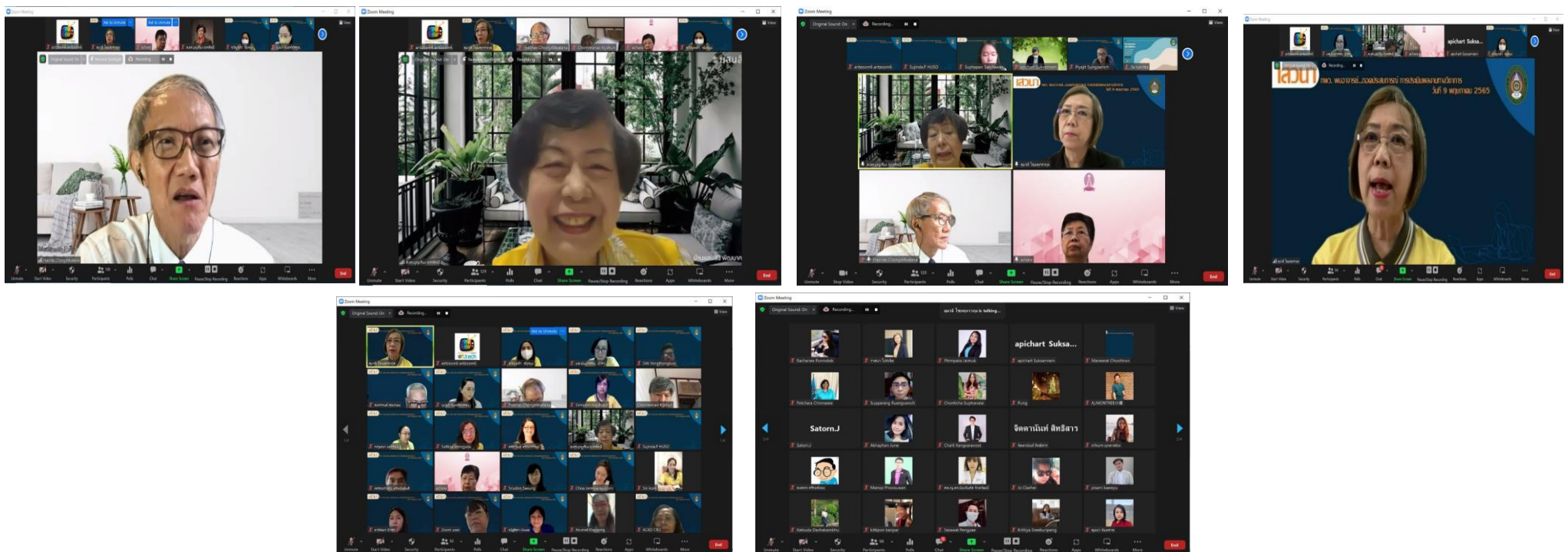


**โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การเขียนเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน เพื่อเตรียมความพร้อมรับการ
ประเมินการสอน” วันที่ 22 และ 25 เมษายน 2565**

ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom)

กิจกรรมตามตัวชี้วัดความสำเร็จ
ของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง

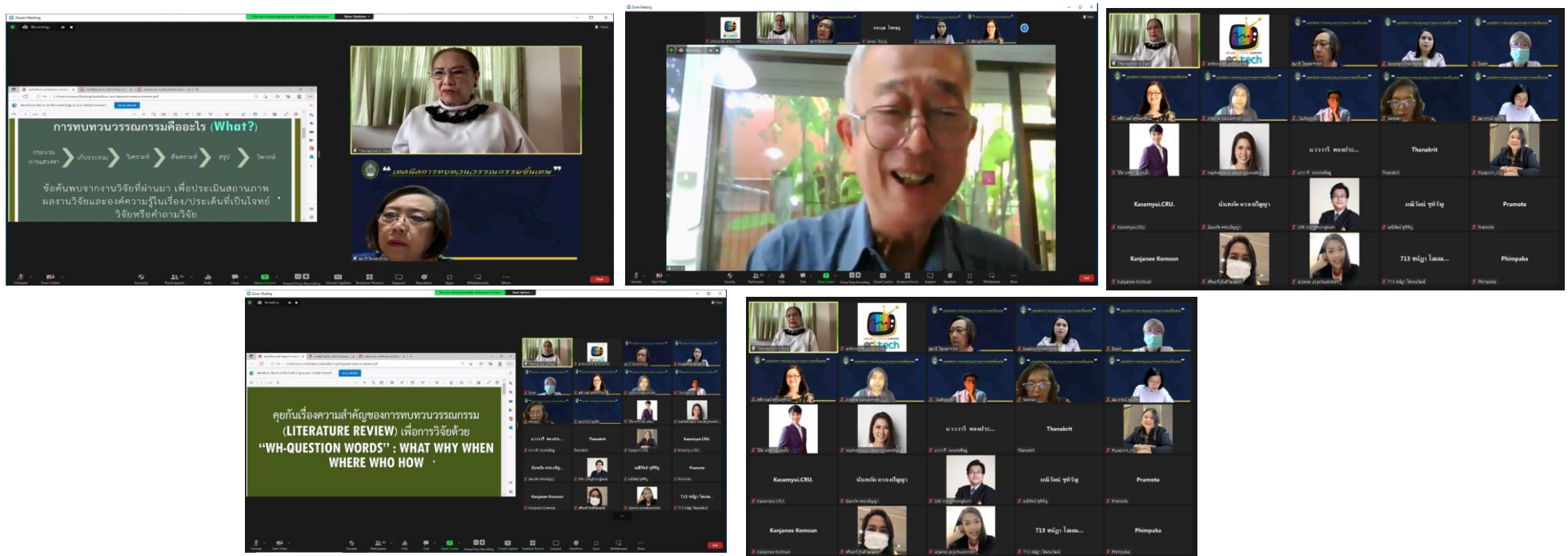


โครงการอบรมอบรม เสวนา : กพว.พบอาจารย์...ถอดประสบการณ์การประเมินผลงานทางวิชาการ

วันที่ 9 พฤษภาคม 2565 ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom)

กิจกรรมตามตัวชี้วัดความสำเร็จ
ของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง

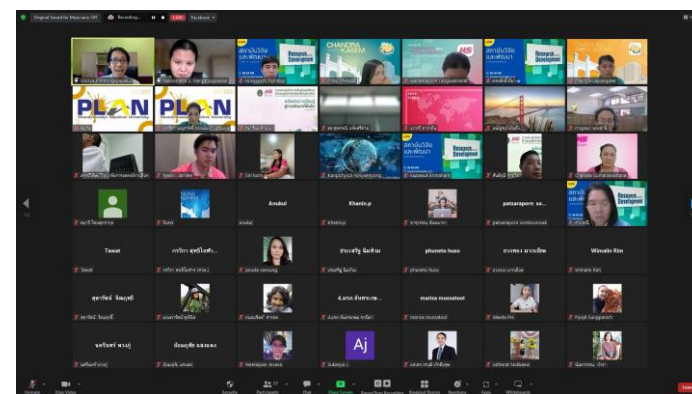


โครงการอบรมเทคนิคการทบทวนวรรณกรรมขั้นเทพ สายวิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์

ระหว่างวันที่ 17 และ 24 มิถุนายน 2565 ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านสื่อวีเล็กรรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom)

กิจกรรมตามตัวชี้วัดความสำเร็จ
ของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง



โครงการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย เสนวนาหัวข้อ: "แกะรอยเส้นทางบทเรียนงานวิจัยในประเทศไทยและเอเชีย: สุขภาวะและสังคมผู้สูงอายุ" วันที่ 22 มิถุนายน 2565 ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom)

กิจกรรมตามตัวชี้วัดความสำเร็จ
ของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง



โครงการอบรมหลักสูตร Data Analytic & Data Visualization : Looker Studio การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ
ออกแบบการนำเสนอในรูปแบบต่างๆ ด้วยโปรแกรม Looker Studio ระหว่างวันที่ 19-21 กรกฎาคม 2565

กิจกรรมตามตัวชี้วัดความสำเร็จ
ของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง



โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนประเมินค่างานเพื่อข้อกำหนดระดับตำแหน่งของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการให้สูงขึ้น (กรณีเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง)
ระหว่างวันที่ 21 กันยายน และวันที่ 23 กันยายน 2565

กิจกรรมตามตัวชี้วัดความสำเร็จ
ของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตของบุคลากร



รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ไชยศุภรากล รักษาราชการแทนอธิการบดี เป็นประธานในพิธีทำบุญเนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ วันที่ 28 ธันวาคม 2565 ณ หน้าอาคารสำนักงานอธิการบดี บริเวณริมสระน้ำ และบริเวณลานธรรม และศาลพระภูมิไชยมงคล และศาลปู่เสม-ย่าจันทร์

กิจกรรมตามตัวชี้วัดความสำเร็จ
ของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตของบุคลากร



กิจกรรมปฏิบัติธรรม ถวายพระราชกุศล

สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงเจริญพระชนมายุ 67 พรรษา
วันที่ 4 เมษายน 2565 ณ วัดเสมียนนารี พระอารามหลวง

กิจกรรมตามตัวชี้วัดความสำเร็จ
ของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตของบุคลากร



รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ไชยศุภรากลุ รักษาราชการ แทนอธิการบดี เป็นประธานในพิธีทำบุญเนื่องในวันสงกรานต์
วันที่ 11 เมษายน 2565 ณ บริเวณหน้าประตูจันทร และบริเวณลานธรรม และศาลพระภูมิไชยมงคลและศาลปู่เสม-ย่าจันทร

กิจกรรมตามตัวชี้วัดความสำเร็จ
ของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตของบุคลากร



พิธีมอบรางวัล "จันทรเดือนเพ็ญ" ให้กับบุคลากรสายวิชาการ ในโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปี 2565 และรางวัลผลงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาดีเด่น ประจำปีการศึกษา 2563
วันที่ 22 มีนาคม 2565 ณ ห้องประชุมจันทรจรัส ชั้น ๓ อาคารสำนักงานอธิการบดี

กิจกรรมตามตัวชี้วัดความสำเร็จ
ของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตของบุคลากร



โครงการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี 2565
เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2565

รายงานผลตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนอัตรากำลังและสรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับ พันธกิจการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน
1.1 พัฒนาแผนหรือกรอบ อัตรากำลัง มหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2562-2565	1.1 หน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	หน่วยงาน	21	21
1.2 พัฒนาบุคลากรสาย วิชาการให้มีคุณวุฒิและ ตำแหน่งทางวิชาการที่ สูงขึ้น	1.2 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอกเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	50	48.87
	1.3 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่ง ทางวิชาการเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	40	38.50

รายงานผลตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสรณะสูง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1.3 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้มีความเป็นมืออาชีพ	1.4 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามแผน	ร้อยละ	100	100
1.4 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามสายงานให้มีความเป็นมืออาชีพ	1.5 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามแผน	ร้อยละ	100	100
	1.6 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่นำความรู้จากการพัฒนา มาเผยแพร่ และถ่ายทอด	ร้อยละ	45	42

รายงานผลตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตของบุคลากร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1.5 พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความผาสุกของบุคลากร	1.7 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	95	97.25
	1.8 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	โครงการ	5	5

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

อัตรากำลัง ประจำปี 2565

ประเภทบุคลากร	จำนวน		รวม
	บุคลากรสาย วิชาการ	บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	
ข้าราชการ	46	15	61
ลูกจ้างประจำ	0	13	13
พนักงานราชการ	0	17	17
พนักงานมหาวิทยาลัย	253	221	474
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	28	79	107
อาจารย์ชาวต่างประเทศ	8	0	8
รวม	335	345	678

ข้อมูลการแต่งตั้ง/โยกย้าย ประจำปี 2565

ประเภทบุคลากร	จำนวน		รวม
	บุคลากรสาย วิชาการ	บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ	
ข้าราชการ	-	1	1
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานราชการ	-	-	-
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	-
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	-	-	-
รวม	-	1	1

ข้อมูลการฝึกอบรม/พัฒนา ประจำปี 2565

ประเภทบุคลากร	จำนวน/ประเภทบุคลากร					
	บุคลากรสายวิชาการ			บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ		
	จำนวนทั้งหมด	ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	จำนวนทั้งหมด	ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ
ข้าราชการ	46	46	100	15	15	100
ลูกจ้างประจำ	0	0	100	13	13	100
พนักงานราชการ	0	0	100	17	17	100
พนักงานมหาวิทยาลัย	253	253	100	221	221	100
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	28	28	100	79	79	100
อาจารย์ชาวต่างประเทศ	8	8	100	0	0	100
รวม	335	335	100	345	345	100



ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
มหาวิทยาลัยยังไม่มีระบบงาน หรือกระบวนการทำงาน หรือเวที ด้านการแลกเปลี่ยน/การถ่ายทอดองค์ความรู้จากกลุ่มบุคคล ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ หรือมีความเชี่ยวชาญทางสายอาชีพ ให้กับกลุ่มบุคคลรุ่นใหม่ให้มีองค์ความรู้ หรือให้มีการผสมผสานองค์ความรู้ วิธีการปฏิบัติงาน เทคนิค และแนวคิดในการทำงานของกลุ่มคนรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และศักยภาพการทำงานของคุณคนให้ดีขึ้น	ควรจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ (KM) หรือจูงใจให้มีกิจกรรมการรวมตัวของกลุ่มบุคคลในศาสตร์ วิชาชีพเดียวกัน หรือกิจกรรม Share and Learn ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้กับบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และศักยภาพการทำงานของคุณคนให้ดีขึ้น
บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการอบรม/พัฒนาแล้วบางกลุ่ม ยังขาดการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม/พัฒนาไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	ควรสร้างระบบ หรือกระบวนการติดตามผลที่เกิดจากการได้รับการอบรม/พัฒนาของคุณคน ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาระบบการทำงานให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

รายงานโดย

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม